

Legge di bilancio 2021

Principali novità in materia di lavoro e previdenza

Sul S.O. n. 46 alla G.U. 30.12.2020 n. 322 è stata pubblicata la L. 30.12.2020 n. 178 (legge di bilancio 2021), in vigore dall'1.1.2021.

La Legge di Bilancio 2021 va ad innestarsi nel vorticoso sistema di norme emergenziali volte a far fronte alla crisi economica scaturita dalla pandemia Covid-19, attraverso una serie di previsioni in materia di lavoro e previdenza.

Riferimento normativo	Argomento	Descrizione
Art. 1, Co. 309 – 311	Divieto di licenziamento	<p>Viene disposta la proroga al 31.03.2021 del divieto di licenziamento per motivi economici. Il divieto continua a non operare in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cessazione definitiva dell'attività, se non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.; • fallimento, senza esercizio provvisorio dell'impresa o quando ne sia disposta la cessazione; • accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto limitatamente ai lavoratori aderenti; • cambio appalto, se il personale viene riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto.
Art. 1, Co. 306 –311	Ammortizzatori sociali e Esonero contributivo	<p>Si prevede la proroga degli ammortizzatori sociali COVID-19 per ulteriori 12 settimane dal 1° gennaio 2021.</p> <p>Le 12 settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cigo; - il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di Cassa integrazione in deroga. <p>Con riferimento a tali periodi, le predette 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19.</p> <p>I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi delle disposizioni precedenti, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati ove autorizzati, alle 12 settimane ora previste.</p> <p>I trattamenti di integrazione salariale in questione sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25.3.2020 e, in ogni caso, in forza alla data di entrata in vigore della legge di bilancio in argomento.</p> <p>Al fine di ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19, ai datori di lavoro privati che non richiedano le 12 settimane dei trattamenti di integrazione salariale è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane, fruibili entro il 31.03.2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail.</p> <p>I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di</p>

		integrazione salariale previsti. Tale facoltà può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.
Art. 1, Co. 279	Contratti a termine acasali	Viene disposta la proroga, dal 31.12.2020 al 31.3.2021, del termine di validità del regime transitorio in materia di contratti a tempo determinato, introdotto dall'art. 93 del DL 34/2020 (conv. L. 77/2020), che semplifica il ricorso a tali contratti prevedendo la possibilità di rinnovare o prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi (ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi) e per una volta sola, i contratti di lavoro subordinato a termine, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.
Art. 1, Co. 10 – 15	Incentivo per occupazione giovanile	<p>L'esonero contributivo previsto dall'art. 1 co. 100 - 105 e 107 della L. 27.12.2017 n. 205 viene riconosciuto nella misura pari al 100% (e nel limite massimo di 6.000,00 euro su base annua) per le nuove assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato, e le conversioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022. Il lavoratore alla data della prima assunzione incentivata non deve aver compiuto il 36° anno di età e non deve avere avuto, in precedenza, rapporti di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>L'esonero spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi. La durata massima dell'esonero è pari a 36 mesi (48 mesi, per i datori di lavoro che effettuano assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).</p> <p>L'esonero di cui alla legge di bilancio 2021 non si applica alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1 co. 106 e 108 della L. 27.12.2017 n. 205.</p>
Art. 1, Co. 16 – 19	Incentivo per assunzione donne	<p>In via sperimentale, per l'assunzione di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022 viene elevato al 100%, e nel limite massimo di 6.000,00 euro annui, l'esonero contributivo previsto dall'art. 4 co. 9 - 11 della L. 28.6.2012 n. 92.</p> <p>Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.</p> <p>Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite ed il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.</p> <p>L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p>
Art. 1, Co. 481	Lavoratori fragili e Smart Working "semplificato"	<p>Viene disposta l'estensione dell'efficacia, per il periodo dall'01.01.2021 al 28.02.2021, dei co. 2 e 2-bis dell'art. 26 del DL 18/2020 (conv. L. 27/2020) riguardanti la tutela dei c.d. "lavoratori fragili", che prevedono, rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero, in possesso della certificazione che ne attesti la condizione di fragilità; • la possibilità, per tali lavoratori, di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento. <p>Si precisa inoltre che, con la conversione in legge del D.L. n. 125/2020, viene disposta formalmente la proroga della procedura semplificata in materia di lavoro agile fino al 31.01.2021, e comunque fino alla fine dello stato di emergenza.</p> <p>Sulla base di tale procedura "semplificata" è possibile:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • utilizzare la modalità di lavoro agile, in relazione ad ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali; • assolvere agli obblighi di informativa in merito alla sicurezza sul lavoro in via telematica (e-mail, PEC), anche utilizzando la documentazione messa a disposizione dall'Inail; • comunicare in modo semplificato, sul portale Cliclavoro, l'attivazione del lavoro agile attraverso l'invio di un elenco (file excel) riportante i dati anagrafici ed assicurativi dei lavoratori agili, nonché la data di inizio e di fine della modalità di lavoro agile per ciascun lavoratore.
Art. 1, Co. 363 e 25	Congedo padre lavoratore	<p>Per l'anno 2021 sono previste una serie di novità in relazione al congedo del padre lavoratore. Viene infatti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aumentata la durata del congedo obbligatorio da 7 a 10 giorni; • prorogata la possibilità di astensione per il periodo ulteriore di un giorno (c.d. "congedo facoltativo"), previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima; • riconosciuto il congedo anche in caso di morte perinatale del figlio.
Art. 1, Co. 23 – 24	Rientro al lavoro madri lavoratrici	<p>Per l'anno 2021 viene disposto un incremento di 50 milioni di euro del "Fondo per le politiche della famiglia" (art. 19 co. 1 del DL 223/2006, conv. L. 248/2006), da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.</p>
Art. 1, Co. 161	Decontribuzione Sud	<p>La legge di Bilancio 2021 abroga l'articolo 27, comma 2 del D.L. n. 104/2020 ed in sostituzione introduce una nuova decontribuzione fino a tutto il 2029, in misura differenziata nell'arco temporale di applicazione, riprendendo questa volta le regole del comma 1 del predetto articolo 27. È, infatti, previsto che l'esonero contributivo si applica fino al 31 dicembre 2029, modulato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dal 2021 al 2025 in misura pari al 30%; • nel biennio 2026/2027 la riduzione è del 20%; • nell'ultimo biennio 2028/2029 l'esonero scende al 10%. <p>L'agevolazione si applica ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, in relazione ai rapporti di lavoro dipendente con sede di lavoro nelle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. Occorre fare riferimento al luogo nel quale viene svolta l'attività.</p>
Art. 1, Co. 324 – 325	Fondo politiche attive	<p>Viene prevista l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del "Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU" con una dotazione di 500 milioni di euro nell'anno 2021 così suddivisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 233 milioni di euro per l'anno 2021 per l'istituzione di un programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (c.d. "GOL"), finalizzato all'inserimento occupazionale, mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro nell'ambito del patto di servizio personalizzato di cui all'art. 20 del DLgs. 14.9.2015 n. 150; • nelle more dell'istituzione del programma GOL, 267 milioni di euro per l'anno 2021 per il riconoscimento dell'assegno di ricollocazione di cui all'art. 23 del DLgs. 150/2015 anche in favore di determinati soggetti (fatta eccezione per quelli che, beneficiando degli ammortizzatori sociali, raggiungano i requisiti per l'accesso alla pensione al termine della fruizione dei medesimi) che si trovino nelle seguenti condizioni: collocazione in cassa integrazione guadagni ai

		sensi dell'art. 24-bis del DLgs. 14.9.2015 n. 148; sospensione del rapporto di lavoro e collocazione in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività ai sensi dell'art. 44 del DL 28.9.2018 n. 109, conv. L. 16.11.2018 n. 130; percezione della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego e dell'indennità mensile di disoccupazione (NASpl e DIS-COLL) da oltre 4 mesi.
Art. 1, Co. 350	Calcolo dell'anzianità pensionistica nel part time verticale ciclico	Viene previsto che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico: <ul style="list-style-type: none"> • il periodo di durata del contratto è riconosciuto per intero ai fini del raggiungimento dei requisiti pensionistici; • in tali ipotesi, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'art. 7 co. 1 del DL 463/83 (conv. L. 638/83), come modificato dall'art. 1 co. 2 del DL 338/89 (conv. L. 389/89). Per i rapporti conclusi prima dell'1.1.2021, la norma dispone che l'interessato sarà tenuto a presentare un'apposita domanda corredata da idonea documentazione ai fini del riconoscimento dei periodi non interamente lavorati.
Art. 1, Co. 336 339 – 340 345	Pensioni: opzione donna, APE sociale, isopensione	Nella legge di bilancio in esame sono contenute disposizioni concernenti l'istituto sperimentale per il pensionamento anticipato delle donne (c.d. Opzione donna), estendendone la possibilità di fruizione alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2020, in luogo del 31 dicembre 2019 attualmente previsto. La nuova norma prevede che il diritto al trattamento pensionistico anticipato delle donne secondo le regole di calcolo del sistema contributivo venga riconosciuto, nei confronti delle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2020 - in luogo del 31 dicembre 2019 e indipendentemente dal momento della decorrenza della pensione che dovrà comunque avvenire successivamente a tale data, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome). E' inoltre prorogato a tutto il 2021, la sperimentazione della c.d. APE sociale, consistente in un'indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. La norma prevede, inoltre, che le disposizioni che semplificano la procedura per l'accesso all'APE sociale (di cui al secondo e terzo periodo dell'articolo 1, comma 165, L. 205/2017), si applichino anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2021. Un'altra disposizione estende sino al 2023 la possibilità, attualmente prevista in via sperimentale fino al 2020, per i lavoratori interessati da eccedenze di personale di accedere al pensionamento anticipato (c.d. isopensione) qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, utilizzabile con specifici accordi collettivi di secondo livello.

Alcuni argomenti contenuti nella presente circolare saranno oggetto di specifiche comunicazioni non appena disponibili i decreti attuativi nonché le interpretazioni degli enti preposti; nel frattempo lo studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.